
	<b>POSITIVA 1DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO  
PSICOSOCIAL**

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**


**ASESORADO POR POSITIVA COMPAÑÍA DE  
SEGUROS S.AINHALA IPS.**

**BOGOTA,  
AGOSTO,  
2023**

	<b>POSITIVA 2DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

## Contenido

<b>2.</b>	<b>OBJETIVO .....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>ALCANCE .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>MARCO LEGAL.....</b>	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>12</b>
<b>7.1.</b>	<b>Descripción del plan de trabajo .....</b>	<b>12</b>
<b>7.1.1</b>	<b>.....Planear.....</b>	<b>12</b>
<b>7.1.2</b>	<b>Hacer .....</b>	<b>13</b>
<b>7.1.3</b>	<b>Verificar .....</b>	<b>15</b>
<b>7.1.4</b>	<b>Actuar .....</b>	<b>15</b>

	<b>POSITIVA 3DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones de trabajo y los factores emocionales o psicológicos están en constante interacción, el adecuado equilibrio entre ellos crea en consecuencia un ambiente de bienestar que se refleja a su vez en sentimientos de confianza, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud mental de los individuos. Por su parte, el desequilibrio de dichos factores en el ser humano crea reacciones y alteraciones de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y comportamental ante los efectos estresantes de los factores de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones de trabajo.

La exposición al estrés relacionado con el trabajo por un largo periodo de tiempo puede producir desordenes físicos y mentales, afectar el sistema inmune y aumenta la probabilidad de desencadenar enfermedades. Lo anterior permite establecer que sí en el ambiente laboral existe un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y aptitudes por otra, pueden generar una incorrecta adaptación, presentando como posibles consecuencias respuestas patológicas de tipo emocional, fisiológico y de comportamiento, que solo pueden controlarse con un adecuado programa de intervención del riesgo psicosocial.

Por otro lado, y dando respuesta a la normatividad vigente, es apremiante diseñar un programa de vigilancia epidemiológica en el cual se construyan estrategias, acciones y actividades tendientes a disminuir el factor de riesgo psicosocial.

El abordaje de los factores de riesgo psicosocial bajo la óptica del Programa de Prevención aporta a las empresas y a los trabajadores, herramientas para su identificación e intervención sistemática, a fin de hacer una efectiva prevención de la enfermedad derivada de los mismos. Igualmente, permite integrar la atención de los aspectos psicosociales al contexto del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por cuanto hace posible mostrar su aporte en el seguimiento de acciones de control de procesos mórbidos en un colectivo de trabajadores; y en particular, porque responde a la necesidad planteada por la legislación Colombiana, en materia de prevención de patologías laborales y de otros efectos negativos no deseados

	<b>POSITIVA 4DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

en la salud y en el comportamiento organizacional.

De otra parte, el Ministerio de Trabajo promueve el desarrollo de metodologías validadas en Colombia para el estudio de los factores de riesgo psicosocial, estableciendo disposiciones y definiendo las responsabilidades que cada organización debe asumir para el proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo, en la búsqueda de una cultura de prevención frente a los riesgos psicosociales.

La Agencia Nacional de Infraestructura luego de la identificación y evaluación, establece el presente programa con el fin de determinar los lineamientos para la ejecución de estrategias, que permitan mitigar y minimizar los efectos de los factores de riesgo psicosocial que pueden impactar la salud de los servidores públicos, contratistas, subcontratistas, aprendices y demás colaboradores de la entidad.

## **2. OBJETIVO**

Establecer lineamientos para la prevención en los colaboradores de los potenciales efectos sobre la salud mental y física causados por la exposición ocupacional a riesgo psicosocial mediante la identificación, evaluación y/o intervención del factor de riesgo, así como el monitoreo y psicoeducación de los servidores públicos, contratistas, subcontratistas, aprendices y demás colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura.

### **2.1 Objetivos Específicos**

- ✓ Determinar el marco normativo dentro del cual se contempla el actual programa, para establecer los lineamientos y el alcance del mismo.
- ✓ Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés, presentes en la Agencia Nacional de Infraestructura.
- ✓ Establecer estrategias tendientes a evitar o disminuir los efectos de los factores de riesgo psicosocial identificados en la Agencia Nacional de Infraestructura, con el fin de prevenir la aparición de patologías asociadas al riesgo psicosocial, en los contratistas, subcontratistas, aprendices y demás colaboradores de la entidad.

	<b>POSITIVA 5DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

### 3. ALCANCE

El programa de prevención en riesgo psicosocial está dirigido a todos los servidores públicos, contratistas, subcontratistas, aprendices y demás colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura.

### 4. DEFINICIONES

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

**Análisis epidemiológico:** Consiste en un análisis de las tendencias del estado de salud enfermedad, en una población donde se revela una diversidad en los índices de las condiciones de salud que se encuentran enmascarados en los promedios. Este abordaje metodológico ofrece la posibilidad de efectuar un diagnóstico que pone al descubierto espacios y poblaciones en las cuales se deberían reorientar determinadas acciones.

**Ausentismo laboral:** Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según la programación establecida, con o sin justificación. El análisis del ausentismo permite conocer las causas de este y de acuerdo con estas definir actividades de intervención.

**Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

**Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

**Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la

	<b>POSITIVA 6DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea

**Condiciones de Salud:** El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

**Efectos en la Salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

**Enfermedad laboral:** Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

**Factores de Riesgo Psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conllevan la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.


**Medicina Preventiva y del Trabajo:** Es la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

	<b>POSITIVA 7DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

## 5. MARCO LEGAL

El desarrollo del presente Programa, dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, responde a las obligaciones de la ANI con relación a las exigencias legales:

- ✓ **Ley 9 de 1979** En su artículo 125 hace referencia a la responsabilidad del empleador frente a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. En el título VII, en su artículo 478 se establece que la vigilancia y controles epidemiológicos deben basarse en: el diagnóstico, pronóstico, prevención y control de enfermedades, la recolección, procesamiento y divulgación de la información y el cumplimiento de las normas y la evaluación del resultado obtenido de su evolución.
- ✓ **Decreto 614 de 1984** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- ✓ **Resolución 1016 de 1989** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Inicia mencionando la importancia de intervenir el riesgo psicosocial.
- ✓ **Acuerdo 496 de 1990** Define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de las empresas.
- ✓ **Resolución 6398 de 1991.** Por la cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional.
- ✓ **Decreto Ley 1295 de 1994** En el literal a, del artículo 2, determina que uno de los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales, es: “Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad”.

	<b>POSITIVA 8DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

- ✓ **Resolución 2569 de 1999.** Regula la calificación del origen de los eventos de salud y organiza lo relacionado con la calificación de los eventos, especialmente lo referente a enfermedad profesional.
- ✓ **Ley 776 de 2002.** Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
- ✓ **Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, estimula la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evitar que se presenten situaciones de violencia y hostigamiento en los lugares de trabajo
- ✓ **Resolución 2346 de 2007.** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- ✓ **Resolución 2646 de 2008.** Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- ✓ **Ley 1562 de 2012** Artículo 1. DEFINICION. Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- ✓ **Resolución 652 de 2012** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
- ✓ **Resolución 1356 de 2012** Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
- ✓ **Ley 1616 de 2013** Cuyo objeto es garantizar el ejercicio pleno del derecho a la salud mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental en el ámbito del sistema general de seguridad



	<b>POSITIVA 9DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

social en salud, en su artículo 9 referente a promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

- ✓ **Decreto 1477 de 2014** A través del cual se expidió la tabla de enfermedades laborales y en el cual se establecieron los factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales psicosociales que pueden presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como actividad laboral en la que existan agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud. En esta nueva tabla se incluye el síndrome de agotamiento profesional (síndrome de burnout) como una de las enfermedades laborales del grupo IV: trastornos mentales y del comportamiento.
- ✓ **Decreto 1443 de 2014** Estableció las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- ✓ **Decreto 1072 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- ✓ **Resolución 0312 de 2019** Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el Trabajo SG-SST
- ✓ **Resolución 2404 de 2019** Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Resolución 2764 de 2022** Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía General para la promoción, prevención e intervención de los factores de psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Min-Trabajo.
- ✓ **Resolución 666 de 2022** Se determina la terminación de la emergencia sanitaria y se brindan algunas normas de bioseguridad.

	<b>POSITIVA 10DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

- ✓ **Ley 2191 de 2022** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- ✓ **Resolución 1021 de 2023** Protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y discriminación por razón de raza, etnia, sexo, u orientación sexual, identidad de género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.

## **6. RESPONSABILIDADES**

### **Presidente ANI y vicepresidentes**

- ✓ Disponer de los recursos humanos, técnicos, económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas.
- ✓ Proporcionar el tiempo necesario y los espacios idóneos para la ejecución de las actividades del programa.
- ✓ Asistir y participar en las actividades propuestas en el presente programa.

### **Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano**

- ✓ Apoyar y fomentar la participación a las actividades que se realicen dentro del marco de este programa.
- ✓ Definir las políticas, normas de convivencia laboral y su divulgación.

### **Psicólogo Responsable de SST o Psicólogo Especialista ARL**

- ✓ Realizar la intervención de los resultados de la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial dentro de las variables a intervenir.
- ✓ Orientar y asesorar el desarrollo e implementación de las actividades del programa de prevención de riesgo psicosocial.
- ✓ Responsable de implementar las medidas que sean necesarias para la prevención y promoción del riesgo psicosocial.

	<b>POSITIVA 11DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>


- ✓ Garantizar la confidencialidad de la información recolectada y asegurar el diligenciamiento del consentimiento informado.
- ✓ Garantizar la cadena de custodia de la información.
- ✓ Procurar por el cumplimiento de los procedimientos del programa, del plan de trabajo, de la integración dentro del sistema de gestión por las actividades de control y auditoría.

### **Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

- ✓ Aprobar el programa de prevención en riesgo psicosocial anualmente, verificar su puesta en marcha, realizar seguimiento de la gestión y los resultados a través de los indicadores.
- ✓ Planear y divulgar las actividades de formación/psicoeducación.
- ✓ Incentivar una adecuada comunicación y flujo de información a todos los niveles para permitir la toma de decisiones.
- ✓ Divulgar y asegurar que los trabajadores comprendan el procedimiento establecido por el comité de convivencia laboral, para recibir y dar trámite a inquietudes o quejas asociadas a conductas constitutivas de acoso laboral.
- ✓ Conformación y seguimiento del Comité de Convivencia Laboral.

### **Colaboradores**

- ✓ Participar en las actividades de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial (aplicación de los instrumentos validados en el país para tal fin)
- ✓ Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud y los factores psicosociales que detecten en su trabajo, en su entorno o en sus propias condiciones individuales.
- ✓ Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y las actividades de intervención programadas, siguiendo de manera estricta las indicaciones de prevención o control dadas en el programa de prevención de riesgo psicosocial.

	<b>POSITIVA 12DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

## 7. METODOLOGIA

### 7.1. Descripción del plan de trabajo


#### 7.1.1 Planear

En esta se revisan aspectos relevantes frente a los factores de riesgo psicosocial medidos por la batería de riesgo Psicosocial, elaborada por el Ministerio del Trabajo, regulada por la resolución 2646 de 2008, en la resolución 2404 de 2019, circular 064 de 2020 y la resolución 2764 de 2022.

Así mismo, se tienen presentes la matriz de requisitos legales, informes emitidos por el Comité de Convivencia Laboral, el informe de condiciones de salud y las actividades planeadas en el plan de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 en su artículo 3º Periodicidad de la Evaluación: “La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas. Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.

**Parágrafo:** Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada”. En cumplimiento de la normatividad legal vigente, la planeación de la evaluación de factores psicosociales en la Agencia Nacional de Infraestructura dependerá del nivel de riesgo identificado.

	<b>POSITIVA 13DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

### 7.1.2 Hacer

En esta etapa se espera realizar un proceso ordenado y sistemático que permita la evaluación e intervención de las condiciones del trabajo actuales de la Agencia Nacional de Infraestructura y la valoración del nivel de riesgo de los factores psicosociales, la información base se tomará con la aplicación de instrumentos guías, cuya recolección de información se realizará por medio de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

De otra parte y con el objeto de prevenir la materialización del riesgo, la ANI realiza actividades de prevención, de acuerdo con lo planeado en el Plan de Trabajo del SGSST como:

- ✓ Intervenciones Individuales
- ✓ Talleres de Prevención de Riesgo Psicosocial
- ✓ Comunicaciones masivas de prevención del riesgo
- ✓ Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial y las actividades derivadas de los resultados de la herramienta de medición.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la medición de la batería de riesgo psicosocial se pueden denotar las siguientes actividades

**Actividades Grupales de Intervención:** Teniendo en cuenta los resultados de medición de factores de riesgo psicosocial, se plantean actividades dentro del plan anual de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocadas en riesgo psicosocial; integrando sistemas de apoyo como la Administradora de Riesgos Profesionales ARL y la Caja de Compensación Familiar, dentro de estas actividades se pueden contemplar:

	<b>POSITIVA 14DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

- ✓ La promoción de habilidades y competencias para el manejo asertivo del estrés, tomando como referencia los aspectos fisiológicos, cognitivos y del comportamiento asociados a éste.
- ✓ La ejecución de acciones de sensibilización, alineadas al Programa de prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas
- ✓ El fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas, culturales y de estilos de vida saludable
- ✓ Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral
- ✓ Manejo eficaz del tiempo


**Actividades individuales de intervención:** Para los trabajadores que hayan sido diagnosticados con una enfermedad laboral y/o común de origen mental, quien, es detectado por la Batería de riesgo psicosocial, víctima de accidente de trabajo, personas con discapacidad, casos remitidos e identificados por el Comité de Convivencia Laboral o que por solicitud voluntaria puede verse beneficiada de una asesoría psicosocial individual.

El objetivo de la asesoría no es describir o entregar recomendaciones, diagnósticos, prescripciones o brindar opiniones clínicas, dada su naturaleza que imposibilita este tipo de intervención es un espacio generado como una actividad de promoción y prevención.

La orientación debe encaminarse a la asesoría en el desarrollo de las habilidades personales y su enrutamiento hacia la mejoría de su situación laboral y sus interacciones sociales. Se realizarán máximo tres veces en el año dependiendo del criterio del profesional psicosocial, quien realizará el cierre de los casos.

**Nota:** Siempre se debe hacer firmar el consentimiento informado al colaborador que se realice la intervención, documento de la ARL que se debe firmar y entregar al psicólogo que realice la atención.

Teniendo en cuenta el caso particular del colaborador, se contemplarán los protocolos

	<b>POSITIVA 15DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

psicosociales a utilizar, tales como:

- ✓ Protocolo acciones generales
- ✓ Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
- ✓ Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout».
- ✓ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.
- ✓ Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
- ✓ Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
- ✓ Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo.

### 7.1.3 Verificar

La evaluación del Programa se realizará mediante los siguientes indicadores (sin excepción de aquellos que vayan acordes a los procesos de promoción y prevención en riesgo psicosocial):

<b>Nombre Indicador</b>	<b>Formula</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Meta</b>
Desarrollo del Programa	(No. de actividades programadas/ No. De actividades ejecutadas) *100	Semestral	90%
Indicador de Cobertura atenciones individuales	(No. De casos identificados / No. De casos atendidos) *100	Semestral	100%

### 7.1.4 Actuar

Se desarrolla el análisis semestral de indicadores de gestión del programa y seguimiento de los casos de trabajadores con patologías de origen mental, entre otras actividades que surgen según las necesidades de la Agencia Nacional de Infraestructura y las programadas en el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<b>POSITIVA 16DE SEGUROS S.A./ARL</b>
	<b>FORMATO</b> <b>INFORME TÉCNICO DE ASESORÍA EN EL SGSST</b>
	Proceso <b>Gestión de asesoría P&amp;P</b>

De acuerdo con los análisis de indicadores se ajustan las actividades establecidas en el programa para alcanzar los objetivos trazados, según las acciones avaladas por la alta dirección; con el fin de minimizar los riesgos psicosociales presentes en la entidad y así contribuir a la salud de los trabajadores a impactar.

Por último, se debe validar las políticas, manuales de funciones, perfiles de cargo, puestos de trabajo, evaluaciones de desempeño y la gestión del comité de Convivencia Laboral, analizando si son congruentes con el manejo adecuado de la salud mental.

Elaborado por

Laura Melissa Arias Pedraza  
 Psicóloga Especialista SST  
 Licencia 751 de 21/01/2014

Omar Adolfo Castellanos Machacón  
 Psicólogo Especialista SST  
 Licencia 1886 de 27/02/2018